

УДК 34.08

## К ВОПРОСУ ОБ ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТАХ АДМИНИСТРАТИВНО-РАСПОРЯДИТЕЛЬНОГО МЕХАНИЗМА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОРГАНА МВД РОССИИ

*Е. А. Сумина*

*Академия управления МВД России,  
доцент кафедры психологии, педагогики  
и организации работы с кадрами,  
кандидат юридических наук  
e-mail: katren-sum@yandex.ru*

**Аннотация.** В настоящей статье рассматриваются основные понятия и элементы административно-распорядительного механизма в управлении персоналом в органах внутренних дел. Проанализированы и представлены мнения различных ученых по основным понятиям в управлении персоналом. Рассмотрено значение административно-правового регулирования кадрового обеспечения в управлении персоналом в органах внутренних дел.

**Ключевые слова:** органы внутренних дел, управление персоналом, кадровая политика, личный состав.

**Annotation.** This article examines the basic concepts and elements of the administrative and administrative mechanism in personnel management in the internal affairs bodies. The opinions of various scientists on the basic concepts in personnel management are analyzed and presented. The importance of administrative and legal regulation of staffing in personnel management in the internal affairs bodies is considered.

**Keywords:** internal affairs bodies, personnel management, personnel policy, personnel.

Объективная потребность повышения теоретического уровня в управлении персоналом, процессами и явлениями, связанными с кадрами, все больше превращается в осознанное веление времени. Управление среди многих факторов существенно влияет на эффективность деятельности социальных систем, в том числе правоохранительных органов.

Управление в органах внутренних дел представляет собой целенаправленную деятельность по обеспечению охраны правопорядка, общественной и личной безопасности, прав и законных интересов граждан, предприятий, организаций и учреждений от преступных посягательств и антиобщественных действий, а также деятельность по управлению процессами раскрытия и расследования преступлений, обеспечения законности и предупреждению предпосылок к ее нарушению. В складывающихся современных условиях большее значение приобретает решение вопросов кадрового обеспечения, занимающих главное

место в служебной деятельности органов внутренних дел, так как именно кадровый ресурс определяет успех в достижении поставленных целей [1].

В данном контексте рассмотрим понятия «служебная деятельность руководителя территориального органа МВД России» и «кадровое обеспечение в территориальном органе МВД России».

Служебная деятельность руководителя органа внутренних дел представляет собой частный случай правоохранительной деятельности, осуществляемой органами внутренних дел, которая включает в себя уголовно-процессуальную, оперативно-розыскную и административную составляющие [2].

В то же время административная деятельность органов внутренних дел подразумевает под собой «властную правоприменительную деятельность по реализации норм административного права в сфере охраны общественного порядка, обеспечения общественной безопасности и борьбы с преступностью», либо «исполнительно-распорядительную деятельность, регламентирующую работу служб и подразделений органов внутренних дел» [3].

Таким образом, второе определение представляет собой внутриуправленческую деятельность, направленную на обеспечение организации служебной деятельности органов внутренних дел, осуществляемую начальником территориального органа МВД России и другими руководителями служб и подразделений.

Ввиду того, что кадровое обеспечение представляет собой область внутренней политики организации, сформулируем нижеследующую классификацию служебной деятельности начальника территориального органа внутренних дел в сфере кадрового обеспечения, из которой видно, что данный вид служебной деятельности руководителя представляет собой один из частных случаев правоохранительной, административно-распорядительной, внутриорганизационной, управленческой деятельности органов внутренних дел.



Рисунок 1 — Уровни организации деятельности по кадровому обеспечению

Особое значение в организации управления территориальным органом МВД России имеет личность руководителя, который, исходя из принципа единоначалия, осуществляет руководство подчиненными, направляет деятельность подразделения, обеспечивает эффективность служебной деятельности и является авторитетом и олицетворением подразделения в глазах общественности и других организаций [1].

Основными требованиями к личности руководителя территориального МВД России являются его высокая моральная и ценностная ориентация, убежденность в достижении поставленных целей и законности действий. Важность исполнения требований закона применительно как к руководителям, так и исполнителям имеет особую актуальность. Повышенные личностные требования объясняются прежде всего тем, что, с одной стороны, сотрудники органов внутренних дел, общаясь с нарушителями правовых и моральных норм, вынуждены использовать иногда средства ограничения, задержания и принуждения, если убеждения становятся не эффективны. С другой стороны, сотрудники сталкиваются в период исполнения служебных обязанностей с трагическими жизненными ситуациями, которые отрицательно влияют на их психику, что может привести к психологической деформации их личности и снижению профессионального уровня.

Руководитель должен обладать способностями к воспитанию и навыками управления не только своими подчиненными, но и близким окружением. Руководство людьми — это особый навык, формирующийся в результате профессиональной деятельности, задатки к которой образуются посредством накопления социального опыта и развития профессиональных знаний и умений. Совершенствование профессиональных знаний достигается углубленным изучением руководителями психологии, педагогики и науки управления [4].

Полученные знания сами по себе не являются гарантом эффективного управления служебными коллективами, так как конечная цель не знания, а грамотные и эффективные действия руководителей.

Учитывая вышеизложенное, отметим, что важным моментом в управленческой деятельности руководителя является кадровое обеспечение органов внутренних дел для профессионального выполнения задач, возложенных на МВД России. В свою очередь кадровое обеспечение является одним из направлений кадровой политики органа, организации и подразделения.

Государство и общественные организации посредством осуществления кадровой политики обеспечивают реализацию функций, целей и задач управления, осуществляют воздействие на ход общественного развития.

По мнению ряда ученых, кадровая политика представляет собой систему регулирования кадровых отношений и эффективного использования человеческих ресурсов для максимального достижения сбалансированных целей и удовлетворения потребностей как работников, так и самих организаций [5].

Л. М. Колодкин и А. В. Фатула представляют ее «важным инструментом управления в связи с тем, что она позволяет применять значительные резервы роста интенсивности и качества труда и включает в себя совокупность форм и методов работы с людьми» [6].

Учеными И. Б. Дураковой и А. Я. Кибановым сформулирована государственная кадровая политика как «выработка стратегии кадровой работы, определение целей и задач, путей их достижения, установление научных принципов подбора, расстановки и развития персонала, улучшение форм и методов работы с персоналом в конкретных исторических условиях того или иного периода развития государства» [7, с. 21].

Необходимо отметить, что кадровая политика МВД России, на всех этапах развития ведомства неразрывно связана с кадровой политикой государства и полноценно реализовываться вне этой связи не может.

Кадровое обеспечение органов внутренних дел представляет собой осуществляемую в соответствии с действующим законодательством на плановой основе систему отбора и приема граждан на службу, кадровой расстановки и продвижения по службе, направленную на формирование качественного и количественного состава сотрудников органов внутренних дел [8].

Понятие «кадровое обеспечение» состоит из таких основных элементов, как отбор кандидатов на службу, прием на службу, расстановка кадров и их продвижение. Необходимо отметить, что первоначальным элементом кадровой работы является отбор кандидатов на службу, который включает в себя изучение лиц, изъявивших желание проходить службу в органах внутренних дел, и установление соответствия данных, полученных о личности кандидата, предъявляемым требованиям к той должности, на которую он претендует [9].

Принятие кадровых решений — важная и ответственная функция руководителей территориальных органов МВД России. Руководителю необходимо прежде всего соблюдать действующее законодательство Российской Федерации, определяющее правовые основы, порядок разработки и реализации кадровой политики, в процессе осуществления процедуры кадрового назначения [10].

Административно-правовое регулирование кадрового обеспечения определяет четкость, планомерность и эффективность работы руководителей всех уровней во взаимодействии с кадровыми подразделениями, исключает предвзятости в отборе кандидатов и перемещении по службе, гарантирует

права граждан, принимаемых на службу, и сотрудников, проходящих службу по контракту, стимулирует повышение качественного состава сотрудников.

Подведем итог, отметим, что деятельность руководителя территориального органа МВД России по реализации кадрового обеспечения — это особый вид исполнительно-распорядительной (административной), правоохранительной деятельности, осуществляемой в рамках действующего законодательства и предоставленных компетенций руководителями органов внутренних дел, направленной на формирование профессионального и количественного состава кадров, эффективное и рациональное использование в интересах оперативно-служебной деятельности кадрового потенциала органов внутренних дел.

1. Административная деятельность органов внутренних дел : учебник. М.: ЦОКР МВД России, 2012. 790 с. [Вернуться к статье](#)

2. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие. М. : ИНФРА-М, 2009. 301 с. [Вернуться к статье](#)

3. Колодкин Л. М., Фатула А. В. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел. М., 1980. С. 7. [Вернуться к статье](#)

4. Кубышко В. Л. О ходе реализации системы мер по модернизации и совершенствованию работы с личным составом // Вестн. кадровой политики М-ва внутр. дел России. 2010. № 3. С. 4–12. [Вернуться к статье](#)

5. Организация кадровой работы в органах внутренних дел : курс лекций / под общ. ред. В. Л. Кубышко. М. : ДГСК МВД России, 2012. С. 34. [Вернуться к статье](#)

6. Организация работы по формированию резерва на выдвижение в государственной службе (методические основы) : учеб.-метод. пособ. / под ред. Л. М. Колодкина. М., 1997. С. 38. [Вернуться к статье](#)

7. Организация системы управления кадрами органов внутренних дел : учеб. пособие / А. А. Мухортов [и др.]. Уфа : УЮИ МВД России, 2009. 159 с. [Вернуться к статье](#)

8. Попов Л. Л., Мигачёв Ю. И., Тихомиров С. В. Государственное управление и исполнительная власть: содержание и соотношение / под ред. Л. Л. Попова. М. : Норма : ИНФРА-М, 2011. С. 299. [Вернуться к статье](#)

9. Четвериков В. С., Четвериков В. В. Основы управления в органах внутренних дел : учеб. пособие. М. : Новый Юрист, 2011. 128 с. [Вернуться к статье](#)

10. Яхонтов Р. Н., Булдыгина О. С. Проблемы совершенствования управления служебной карьерой руководителя ОВД : монография. СПб. : С.-Петербург. ун-т МВД России, 2011. 103 с. [Вернуться к статье](#)